

### Neue Wege statt alter Pfade: Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession

Nigges-Gellrich, Anna

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nigges-Gellrich, A. (2007). Neue Wege statt alter Pfade: Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid*, Frauen- und Geschlechterforschung 2007/1, 11-24. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-201944>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Neue Wege statt alter Pfade: Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession<sup>1</sup>

Anna Nigges-Gellrich

## Abstract

Der quantitativ weit vorangeschrittene Verberuflichungsprozess institutionalisierter Gleichstellungsarbeit lässt Forderungen nach Aufwertung des Erwerbsberufes „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ in den Mittelpunkt des Interesses rücken. Für die Analyse einer solchen qualitativen Weiterentwicklung bietet sich das Professionskonzept an. Es erweist sich allerdings als wenig zielführend, den an den freien Berufen orientierten, historisch gewachsenen Professionsbegriff an den modernen Beruf der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anzulegen, da diese Vorgehensweise die Berufsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten nur in die Semiprofession verweist. Dies ist dem Wunsch nach Statusaufwertung der Berufsgruppe nicht dienlich. Der Rückgriff auf differenztheoretische (Nittel 2000) und prozesstheoretische (Hartmann 1968) Professionsüberlegungen ermöglicht hingegen a) eine Aufwertung der Beruflichkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anhand eines gewandelten, den Erfordernissen moderner Dienstleistungsberufe angepassten Professionsverständnisses ohne dabei b) die heterogenen Rahmenbedingungen und Erscheinungsformen institutionalisierter Gleichstellungsarbeit ausblenden zu müssen.

## 1 Problemaufriss

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGb) sind aus den Verwaltungen der Kommunen, der Länder und des Bundes nicht mehr wegzudenken. Ihr Tätigkeitsgebiet hat sich, seit der Einsetzung der ersten kommunalen FGb'n in Köln im Jahr 1982, in einem stetigen Institutionalierungs- und Verrechtlichungsprozess zu einem komplexen, durch vielfältige Erscheinungsformen gekennzeichneten Berufsfeld entwickelt. Auch wenn Frauen- und Gleichstellungsarbeit (FGa) die Anforderungen soziologischer Berufsdefinitionen an Beruflichkeit nur bedingt erfüllt – es fehlen v. a. standardisierte Ausbildungsmuster – ist Frauen und Gleichstellungsarbeit auf der Grundlage anwendungsbezogener Berufsforschung des IAB<sup>2</sup> eindeutig als Erwerbsberuf identifizierbar (vgl. Dostal, 2002, Dostal u. a. 1998; Dostal u. a. 1999). Diesen Erwerbsberuf üben Frauen innerhalb der Verwaltungen unter bundesweit sehr *heterogenen Rahmenbedingungen* aus:

1. Gleichstellungsrelevante Gesetzgebung ist in Bundes- und Landesgesetzen sowie in den Kommunalverordnungen verankert; sie spiegelt die föderale Verfasstheit des Staates.

---

1 Der vorliegende Aufsatz fasst die Ergebnisse einer unveröffentlichten Magisterarbeit zusammen, die unter dem Titel: „Gleichstellungsarbeit im Wandel: Auf dem Weg von der Mission zur Profession?“ im Sommer 2005 an der FernUniversität Hagen im Bereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik vorgelegt und von Prof. Dr. Walter Georg und Frau Dr. Sattel begutachtet wurde.

2 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

2. Die Arbeitsorganisation erfolgt je nach Gesetzeslage nicht-funktionsgeteilt im Hauptamt oder funktionsgeteilt im Neben- oder Ehrenamt. Unterschieden werden muss noch, ob im Falle einer Funktionsteilung die FGa die dominierende Aufgabe darstellt oder nicht.
3. Die Vorbildung /Ausbildung der Akteurinnen umfasst, da bzgl. der Ausbildung an die von den Dienststellen bestellten FGb'n keine Bedingungen geknüpft sind, das extrem breite Spektrum von der angelernten Hilfskraft bis zur Fachhochschulprofessorin (vgl. Lampe, 2000, 13).
4. Manche Akteurinnen (besonders die der kommunalen Ebene) sind in der Frauenbewegung verwurzelt, andere (besonders die nach Landesgleichstellungsgesetzen tätigen FGb'n) verfügen nur über eher „wenig Kenntnisse auf dem Gebiet der Frauenförderung“ (Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg Universität Mainz, 2000, 4).

Der quantitative Institutionalisierungsprozess ist weit vorangeschritten, derzeit scheinen Überlegungen der qualitativen Weiterentwicklung von FGa in den Vordergrund zu treten. Fragen und Forderungen hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung, des „Einkommen[s], von Status, Prestige und Einfluß, berufsständische[r] Normen, weitergehende[r] Autonomie und Selbstkontrolle“ (Wrangell u. a. 1998, 10) werden thematisiert. Offensichtlich setzen sich Praktikerinnen und Theoretikerinnen der FGa für eine Aufwertung beruflicher FGa ein. Als Analysekonzept einer solchen Aufwertung bzw. einer aufgewerteten Beruflichkeit bietet sich das Professionskonzept an (vgl. Meyer, 2000). In der Tat sind die Begriffe Profession, Professionalisierung, Professionalität in der jüngeren Literatur recht häufig zu finden (vgl. Wrangell u. a. 1998a; Holland-Cunz 1998, 81; Noller/Gröning, 2002, 18; Wetterer, 2002 a, 138; Schlapeit-Beck 2004, 74).

Nun steht aber Frauen- und Gleichstellungsbeauftragung vor dem Problem, mit dem Professionskonzept ein an den freien Berufen orientiertes, historisch gewachsenes Analysekonzept an einen relativ jungen, modernen Beruf anzulegen (vgl. Meyer, 2000, 59), der, der neuen Frauenbewegung entstammend, bewusst in die Verwaltungen „hineingeboren“ wurde, um von dort aus, in einem langen Marsch durch die Institutionen, geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufzubrechen und zu beseitigen.

Traditionelle Professionsüberlegungen und als solche sollen hier strukturfunktionalistische (vgl. Wetterer 1993), machttheoretische (vgl. ebd.), interaktionstheoretische (Schütze, 1992) und systemtheoretische (Stichweh, 1992, 1996) Professionskonzepte verstanden sein, sehen Professionen als besondere Berufe und stellen u. a. die Merkmale Autonomie, Klientenorientierung und Expertenwissen als zentrale, die Profession konstituierende Merkmale heraus. Diese Merkmalsorientierung stellt die FGb'n hinsichtlich der Etablierung einer Profession vor unüberwindliche Probleme. Eine ausführliche Diskussion dieser Hindernisse kann an dieser Stelle nicht erfolgen, es sollen aber in aller Kürze die größten Schwierigkeiten skizziert werden:

1. *Autonomie*: als gewollt innerhalb der Verwaltung angesiedeltes Tätigkeitsfeld kann FGa das Merkmal der Autonomie nicht erfüllen (vgl. Holland-Cunz 1998).
2. Generelles Vorhandensein von *Expertenwissen* kann nicht vorausgesetzt werden. Soziale Realität ist, dass in allen Bereichen institutionalisierter FGa vielfach Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tätig sind, die ohne spezifisches (Vor)Wissen in ihr Amt gelangen und die notwendige Qualifizierung erst im Verlauf ihrer Tätigkeit (durch Weiterbildung, Selbststudium, Unterstützung in Netzwerken oder durch die Arbeit selbst) in mehr oder weniger großem Umfang erlangen. Es fehlt eine standardisierte (und durch die Berufsgruppe selbst kontrollierte) Ausbildung. Von einer professionstypischen, selbst produzierten und vermittelten Expertise kann nicht ausgegangen werden.

3. *Klientenorientierung*: Die Klientenorientierung haben die FGB'n zugunsten der Arbeit an Strukturen und der allgemeinen Beratung von Politik aufgegeben (vgl. Schlapeit-Beck, 2004, 72ff; Lück, 1998, 105ff).

Erfüllen Berufe nicht alle für eine Profession konstitutiven Kriterien kann von Semi-Profession gesprochen werden (vgl. Holland-Cunze, 1998, 84). Da die FGa die „professionellen Merkmalshürden“ nicht nehmen kann, wird ihr der „Aufstieg“ zur Profession nicht gelingen und sie bleibt maximal auf den Status der Semi-Profession verwiesen. Wetterer hebt zwei grundlegende Elemente hervor, die die Semi-Profession von der Profession unterscheiden: rein zahlenmäßige Dominanz von Frauen und explizite Ansiedlung in der Verwaltung /Organisation, d.h. Ausstattung mit nur wenig Autonomie (vgl. Wetterer, 1993, 49). Man kann also sagen, dass FGa eine Semi-Profession wie aus dem Lehrbuch verkörpert. Es stellt sich die Frage, ob es eigentlich sinnvoll ist, das Berufsfeld der FGB'n mit dem Maßstab traditionellen Professionsdenkens vermessen zu wollen und so über seinen „Wert“ zu entscheiden. Deutlich verweist Wetterer (1993, 19f) auf die anthropozentrischen Züge von Professionen. Sie legt das in „funktionalistischer Professionstheorie mittransportierte, elitäre Selbstverständnis der Professionen“ [...] „als integrale[n] Bestandteil einer ‚gentlemen cultur‘“ (Wetterer, 1993, 24) offen und expliziert, dass die „Koinzidenz von Professionalisierung und Ausgrenzung bzw. Marginalisierung von Frauen“, deren Ausschluss von „symbolischen, materiellen und sozialen Ressourcen“ und die „geschlechtsexklusive Dimension der [...] meritokratischen Standards [.....] den macht- und konflikttheoretisch orientierten Professionssoziologen verborgen blieb“ (ebd., 32). Sie wertet dies als Indiz für „die fraglose Akzeptanz des Geschlechterverhältnisses als einer quasi natürlichen Ressource für die – geschlechtsexklusive - Reproduktion sozialer Macht“ (ebd.). Diese geschlechtsexklusive soziale Macht besteht auch in den Organisationen und Verwaltungen. „Zu recht können wir immer noch, wie die Frauenforschung nachgewiesen hat, von einer Vorherrschaft männlicher Deutungsmuster im betrieblichen Alltag sprechen, die schwer zu durchbrechen ist“ (Müller, 2002, 6). Warum sollen FGB sich auf diese traditionellen Denk- und Deutungsmuster einlassen, und sich damit selbst(!) auf den Verbleib in der Frauendomäne „Semi-Profession“ festlegen und mit Wetterers (vgl. 1993, 32) Wort „deklassieren“ lassen?

Sinnvoller scheint es, nach Möglichkeiten zu suchen, die die Aufwertung von FGa in einer modernen, komplexen Dienstleistungsgesellschaft auf der Basis eines modernisierten und gewandelten Professionsverständnisses ermöglichen (vgl. dazu Meyer, 2000). Hilfreich für eine Suche in diesem Sinne sind die differenztheoretischen Überlegungen von Nittel (2000) sowie in besonderer Weise die prozesstheoretische Sicht auf Professionen von Hartmann (1968).

## 2 Differenztheoretische Professionsüberlegungen

Nittel (2000) schlägt vor, zwischen Profession als Strukturkategorie, Professionalität als Handlungs- und Professionalisierung als Macht- und Prozesskategorie zu unterscheiden und diese Begriffe differenziert, voneinander unabhängig und systematisch getrennt zu analysieren. Er begründet dies u. a. damit, dass „es auch kollektive Prozesse der Verberuflichung [...] gibt, - also Phänomene der Professionalisierung, die nicht von einem mitlaufenden Zweckprogramm gesteuert werden und die Zielmenge Profession ansteuern“ (Nittel, 2000, 19, Hvhg. A.N-G.).

Auch Nittel versteht Professionen als *besondere* Berufe. Seine Ausführungen zur Strukturkategorie „Profession“ gehen auf die systemtheoretische Sicht Stichwehs (1992, 1996) besonders detailliert aber auf die symbolisch-interaktionistische Professionsicht ein, sie sollen aber hier nicht näher be-

sprochen werden, da sie eng mit den oben besprochenen „Merkmalshürden“ verknüpft sind. Interessant im Zusammenhang mit FGa sind hingegen seine Ausführungen zu Professionalisierung und Professionalität. Der dezentrale Blick auf Profession, Professionalisierung und Professionalität ermöglicht den Zugang zu differenten Wirklichkeitsbereichen, der ansonsten im Zuge der Fokussierung von Profession leicht verloren geht. Dabei wird deutlich, dass manche Phänomene, je nach Fokus der Betrachtung, (ob also unter Bezugnahme auf Professionalität oder auf Professionalisierung) ganz unterschiedliche Bedeutung erlangen. Ohne die Frage nach dem Etablierungsstand einer Profession im Hinterkopf haben zu müssen, wird Raum geschaffen für die distanzierte und wertfreie, weil auf kein Endziel gerichtete, Betrachtung und Würdigung individueller wie kollektiver Entwicklungsverläufe in einer Berufsgruppe. Dadurch können für ein bestimmtes Segment des Berufsmarktes ggf. vorhandene Professionalisierungstendenzen und/oder Professionalitätsansprüche untersucht werden, auch wenn Zweifel am Professionsstatus dieser Berufskultur bestehen.

## 2.1 Professionalisierung

Professionalisierung führt nicht *zwangsläufig zur Konstitution einer Profession*. Der Begriff ist vieldeutig und drückt ein zeitbezogenes, prozesshaftes Geschehen aus:

1. Berufliche Erstausbildungs- und im Beruf ablaufende Qualifizierungsprozesse werden thematisiert (vgl. ebd., 17). In diesem Sinn sind berufsbezogene Qualifikations- und Kompetenzerweiterung als *individuelle Professionalisierung* zu verstehen.
2. Verberuflichungsprozesse werden thematisiert - sowohl der „Prozess der Neukonstitution eines Berufsbildes“ (Nittel, 2000, 17) als auch die „Aufwertung eines bereits existierenden Berufes im Sinne von Akademisierung und Verwissenschaftlichung“ (ebd.). Hat sich ein Beruf konstituiert, ist seine weitere Professionalisierung also mit Verwissenschaftlichung verbunden.
3. Kollektive, machtbegleitende Durchsetzungsstrategien und machtpolitische wie berufsständische Interessenwahrnehmung werden thematisiert. Laienlösungen sollen im Zuge der Professionalisierung einer Berufsgruppe durch Expertenlösungen ersetzt werden. In diesem Sinne geht es bei Professionalisierungsprozessen auch um die Zuständigkeitsansprüche einer Berufsgruppe für bestimmte Problemfelder

Die gerade im groben umrissenen Bedeutungsinhalte können sich durchaus gleichzeitig innerhalb einer Berufsgruppe vollziehen, müssen dies aber nicht. Die drei Bereiche sollen anhand eines Zitates von Hartung (2001/2002) verdeutlicht werden:

„Dadurch, dass die Frauenbeauftragte ein breites Spektrum von Themenbereichen [...] zu analysieren und zu begleiten hat, *erwirbt sie sowohl Fachkompetenz als auch die Fähigkeit*, sich schnell in neue Sachverhalte einzuarbeiten. Darüber hinaus ist auch eine hohe Kommunikationskompetenz gefragt, um die entsprechenden Ansätze in die Gremien hineinzutragen und Akzeptanz erreichen zu können. Diese Ansätze [...] haben dazu geführt, dass immer mehr Frauenbeauftragte *„hauptberuflich“* [...] tätig sind, und nicht wie in der Anfangszeit überwiegend, durch mehr oder weniger begrenzte Entlastung von ihrem [...] Hauptamt. Dieser *Professionalisierungsprozess wird sich nach meiner Einschätzung noch verstärken*. Das bedeutet natürlich auch, dass die Frauenbeauftragte effektive Unterstützung benötigt, und ihr deshalb entsprechende sächliche und persönliche Mittel zur Verfügung zu stellen sind“ (Hartung, 2001/2002, 6; Hvhg. A. N-G).

Hartung verweist auf die mit der Aufgabe verbundenen und durch sie erreichten *Kompetenz- und Qualifikationserweiterungen*, d. h. auf die *individuelle Professionalisierung der FGb'n*. Sie nimmt Bezug auf die *Hauptberuflichkeit von FGa* (im Unterschied zur der in den Anfängen von FGa an den Hochschulen bestehenden Funktionsteilung, evt. sogar Ehrenamtlichkeit!), die sich aus dem komplexen Aufgaben- und Anforderungsniveau ergibt und spannt damit den Bogen von individueller Professionalisierung zur Neukonstitution des Berufes der FGb'n. Durch die „Hauptberuflichkeit“ wird die Problematik des Arbeitsgebietes in die Hände einer *Berufsexpertin* gelegt, Laienlösungen - durch im begrenzten Umfang vom professoralen Hauptamt entlastete Akteurinnen - werden substituiert. Aus der Hauptberuflichkeit leitet sie die Notwendigkeit „effektiver Unterstützung“ und die zur Verfügungstellung „sächlicher und persönlicher Mittel“ (ebd.) ab. Damit unterstützt sie den kollektiven Professionalisierungsprozess der FGb'n. Hartung selbst ist keine FGb, sie leitet als Ministerialrätin das Referat Chancengleichheit und Frauenförderung im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Durch diese Funktion ist sie am Professionalisierungsprozess der FGb'n beteiligt. Nach Nittel fungieren neben den Berufsvertretern und deren Organisationen auch juristische, wissenschaftliche, staatliche, und politische Entscheidungsträger sowie die mit Definitionsmacht ausgestatteten Teile der Öffentlichkeit als Subjekte eines Professionalisierungsprozesses. Sie alle zusammen entscheiden darüber, ob sich ein neuer Beruf formieren kann oder sich ein bereits existierender Beruf verändert (vgl. Nittel, 2000, 53). Nach Nittel unterliegt also Professionalisierung sowohl der Selbststeuerung der Berufsgruppe als auch der Fremdsteuerung durch die am Professionalisierungsprojekt beteiligten Anderen.

Sollen die benannten Aspekte auf die soziale Realität von FGa übertragen werden, so ist feststellbar, dass sich die Professionalisierung von FGb'n derzeit auf allen drei Ebenen vollzieht: Auf individueller Ebene finden sich berufsbezogene Qualifizierungsprozesse sowohl auf elementarem als auch auf Hochschulniveau (vgl. dazu Rudolph/Schirmer, 2004; Nöller /Gröning, 2002). Professionalisierungstendenzen als akademisch-wissenschaftliche Aufwertung des Berufes sind beobachtbar (z. B. Gender Studies als fachspezifische Studieninhalte in grundlegenden Studien, als universitäre Weiterbildungen) aber auch als Kooperationen von Hochschulen mit Landesministerien oder in Form von Tagungen und Fortbildungen durch die Interessenverbände der FGb'n, der Gewerkschaften und privater Bildungsträger.

Das Anforderungsprofil der BAG<sup>3</sup> (vgl. BAG, 2000, 30/31) an den Beruf der FGb'n zeigt kollektive Professionalisierungstendenzen der *hauptamtlichen*, kommunalen FGb'n besonders deutlich auf: Es wird nicht nur akademische Ausbildung gefordert, sondern auch der *Zuständigkeitsanspruch* dieser Gruppe für die „Schaffung geschlechtergerechter Strukturen“ (ebd.) reklamiert. Zudem werden Status und Aufgabe der FGb'n auf der Führungsebene einer Kommune verortet

## 2.2 Professionalität

Nittel unterscheidet einen kompetenzbezogenen von einem differenztheoretischen Professionalitätsbegriff.

Professionalität als *kompetenzbezogene* Aussage konzentriert sich auf die Frage, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten die beruflichen AkteureInnen /RollenträgerInnen benötigen, um eine bestimmte Aufgabe erfüllen zu können. Kompetenz wird von zwei Seiten bestimmt: von der Person und der Si-

---

3 BAG: Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten



tuation. Kompetenz zeigt sich in dem Maße, in dem in der eigenen Person liegende Ressourcen in der Interaktion mit Umgebungsressourcen genutzt werden. In diesem Sinne können Kompetenzkataloge erstellt werden, die - für das jeweilige Berufsfeld als wichtig erachtete - Kernkompetenzen innerhalb verschiedener Bereiche vorgeben. Die Kompetenzkataloge basieren auf den beruflichen Anforderungen, Arbeitsplatzbeschreibungen und Berufsfeldanalysen. Ein solches Verständnis von Professionalität ist ein eher harmonisches, da davon ausgegangen wird, dass alle „geforderten Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten“ grundsätzlich gleichzeitig möglich, anwendbar und komplementär zueinander sind und dass ihre Formulierung und Realisierung Hand in Hand gehen können (vgl. Nittel, 2000). Professionalität in diesem kompetenzbezogenen Sinne können Akademiker wie Nicht-Akademiker an den Tag legen. Abbildung 2 verdeutlicht diesen Professionalitätsbegriff am Beispiel kommunaler FGa.

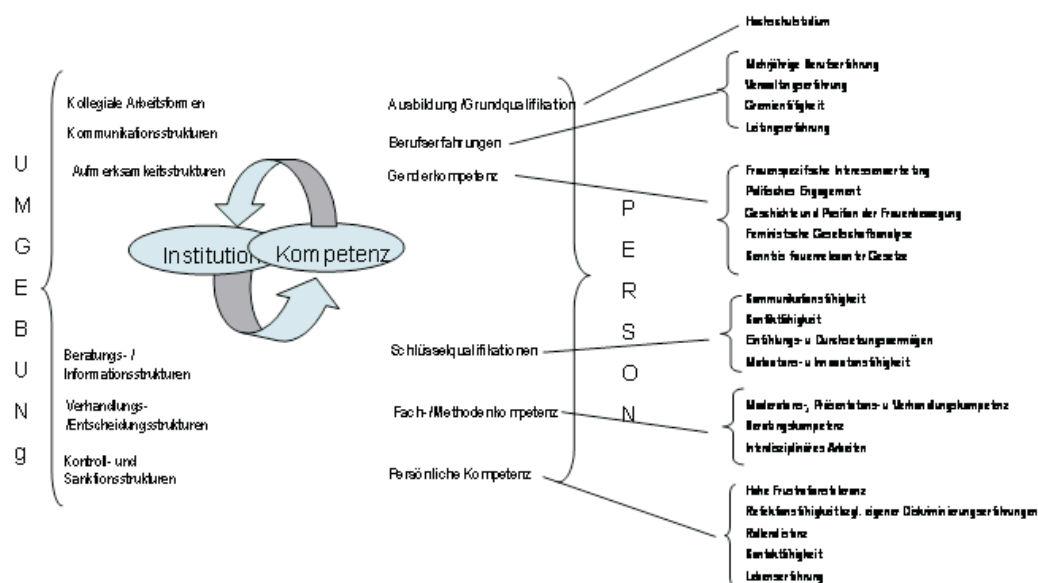


Abb. 1: Kompetenz als Person/Umwelt bestimmtes Phänomen am Beispiel des Anforderungsprofils der BAG

Quelle: in Anlehnung an Mertel/Karsten, 2003, 296, sowie BAG, 2000, 30ff

Professionalität in *differenztheoretischem* Verständnis markiert die „widersprüchliche Einheit jener Kompetenzen und Wissensformen, die den Umgang mit beruflichen Widersprüchen, Paradoxien und Dilemmata erlauben“ (Nittel, 2004, 351). Mit Bezug auf Oevermann verweist Nittel (2000, 81) auf Professionalität als Ort der „Vermittlung von Theorie und Praxis“ (vgl. Oevermann, 1996, 80), der durch Spannungen gekennzeichnet ist, die sich in der Handlungs-, Wissens- und Beziehungsebene niederschlagen (vgl. Nittel, 2000, 81f).

Auf der **Handlungsebene** zeigt sich Professionalität im Umgang mit dem Widerspruch von gesteigertem Entscheidungszwang, (dominiert das Alltagshandeln) und gesteigertem Be-

gründungszwang, (dominiert wissenschaftliches Handeln). Maßgeblich ist, ob die handelnde Person ohne eine Sicherheit vermittelnde, externe Autorität (z. B. andere Experten, Rekurs auf wissenschaftliche Erkenntnis) auf die sich zurückziehen könnte, auskommt.

Auf der **Wissensebene** zeigt sich Professionalität durch Erkenntnis von und Umgang mit der Disparität von Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen. Maßgeblich ist das Ausmaß der Fähigkeit, einen Sachverhalt oder Gegenstand aus verschiedenen Blickwinkeln und unter Nutzung jeweils anders gelagerter Wissens Elemente und Wissensstrukturen zu betrachten, zu relationieren und mit den sich daraus ergebenden (wahrscheinlich) widersprüchlichen Urteilen souverän umgehen und diese produktiv nutzen zu können.

Auf der **Beziehungsebene** besteht ein Widerspruch von Nähe und Distanz. Für FGb kann dies bedeuten, doch in die klientele Einzelfallberatung zu gehen und sich dort auf ein diffuses Beziehungsgeflecht einzulassen, um die eigentlich angestrebte Arbeit (d.h. die Verwirklichung geschlechtergerechter Strukturen) umsetzen zu können.

Oevermanns Professionalitätsverständnis ist ein explizit erziehungswissenschaftlich geprägtes, d. h. auf klientenzentrierte Problembearbeitung ausgerichtetes. Dennoch erscheint es - durch die Analyse und Differenzierung von Handlungs-, Wissens- und Beziehungsebene - sinnvoll anwendbar und geeignet für die Bearbeitung solcher struktureller und/oder nicht personzentrierter Problematiken, die durch Grunddilemmata gekennzeichnet sind. FGb müssen Professionalität im Umgang mit einem Grunddilemma ihres Berufes zeigen: einerseits als Mitglied der Verwaltung in deren nach wie vor geschlechtshierarchische Strukturen eingebunden zu sein und andererseits als *FGb* u. U. *gegen* genau diese Verwaltungsstrukturen arbeiten zu müssen. Das beinhaltet, für vielfach hoch qualifizierte und engagierte Arbeit und Leistung nicht nur keine Anerkennung, sondern sogar Abwertung zu erfahren und diese Erfahrung immer wieder so in die eigene Persönlichkeit integrieren zu müssen, dass diese keinen Schaden nimmt. Ein solches Professionalitätsverständnis ist nicht losgelöst von einem kompetenzbezogenen Verständnis denkbar, sondern als Erweiterung des oben beschriebenen Kompetenzbegriffes zu verstehen, da die Person diese Art von Professionalität stets aufs Neue wieder herstellen muss. Professionalität ist dementsprechend kein Zustand, der einmal erreicht, mit Mitteln der sachbezogenen Weiterbildung erhalten werden kann. Sie ist vielmehr als „fallbezogenes Handlungsphänomen“ (Nittel, 2000, 85) eine ständig neu herzustellende, situativ beeinflusste, berufliche Leistung. Ein solches Professionalitätsverständnis verlangt eine Erweiterung reinen Regelwissens. Neben personalen Kompetenzen wie z. B. Reflexivität und Selbstkompetenz sind Einsicht in übergeordnete Zusammenhänge und Interdependenzen z. B. „von beruflicher Leistung für die Gesellschaft und [die] Einstufung des Berufes durch die Gesellschaft“ (Hartmann, 1968, 203) sowie die Systematisierung von Wissen nach ursächlichen und abhängigen Wissens Elementen (vgl. ebd., 202) notwendig. Beides ist Voraussetzung, Widersprüche und Dilemmata erkennen und mit ihnen umgehen zu können. Ein solches Professionalitätsverständnis ist mit der Sicht Hartmanns auf Profession bzw. den Zusammenhang von Arbeit, Beruf und Profession gut vereinbar.

### 3 Prozesstheoretische Annäherung an den Professionsbegriff

Nach Hartmann sind Professionen nicht als besondere Berufe zu betrachten, vielmehr stehen die Begriffe Arbeit, Beruf und Profession hinsichtlich der beiden Dimensionen „Wissen“ und „soziale Orientierung“ in einem prozesshaften, aufeinander aufbauenden und niveaugesteigerten Verhältnis zueinander. Nach Hartmann haben sich aus „der besonderen Kombination von Arbeitsverrichtungen neue Berufe entwickelt [...] und aus einfachen Berufen [...] gehobene Berufe, lies: Professionen



geworden“ (Hartmann, 1968, 198). Ob eine Tätigkeit noch Arbeit oder schon Beruf geworden ist, muss nicht zwingend beantwortet werden, da auch die Räume zwischen den Begriffen betrachtet und beachtet werden können. Der Übergang zwischen den Bereichen ist fließend gedacht. Hartmann setzt zwei Prämissen:

1. beide Dimensionen entwickeln sich unabhängig voneinander, Ausprägungsdifferenz ist möglich und wahrscheinlich, Parallelität ist unwahrscheinlich, ebenso starke Kontraste.
2. keine Dimension soll hins. Bewertung und Analyse stärker gewichtet werden als die andere

	Arbeit	Beruf	Profession
<b>Wissen</b>		<b>Systematisierung</b>	
<b>Soziale Orientierung</b>		<b>Vergesellschaftung</b>	
	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span><i>Verberuflichung</i></span> <span><i>Professionalisierung</i></span> </div>		

Abb. 2: Bereiche und Richtung von Verberuflichung und Professionalisierung

Quelle: in Anlehnung an Hartmann, 1968 und Meyer, 2000

Den Einfluss von Wissen und sozialer Orientierung auf die Prozesse von Verberuflichung bzw. der Professionalisierung stellt Tabelle 1 dar:

Tabelle 1: Komponenten von Verberuflichung und Professionalisierung

	Verberuflichung	Professionalisierung
<b>Wissen</b>	<p>die <i>Kombination</i> einzelner Wissens Elemente (<i>Musterbildung</i>) ermöglicht dem Einzelnen bzw. der Berufsgruppe die Lösung typischer Aufgaben.</p> <p>Wissenszusammenhänge sind geprägt durch <i>Zweck/Mittel-Überlegungen</i></p>	<p><i>Kausale Wissensdifferenzierung</i> nach ursächlichen und abhängigen Wissens Elementen.</p> <p>Wissen über die Gründe sowohl des Problems als auch der Lösung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Verwissenschaftlichung</i>: Vorantreibung der <i>Systematisierung</i> zur Theorieentwicklung bzw. Verwissenschaftlichung</li> <li>▪ <i>Wachsende Ausrichtung auf Forschungsergebnisse</i></li> </ul>
<b>Soziale Orientierung</b>	<p>weg von der Orientierung an individuellen Bedürfnissen</p> <p><i>und</i></p> <p>zunehmender Prozess der Bewusstwerdung bzgl. der eigenen Rolle in größeren (<i>Wirtschafts</i>)<i>Zusammenhängen</i> (Branche, Wirtschaftszweig, Volkswirtschaft) sowohl für den Einzelnen als auch für die Berufsgruppe</p>	<p>Verstärkte Ausrichtung auf die Gesellschaft und wachsendes Gefühls bzgl. Einbindung in das soziale Netz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Ausbildung sozialer Dienstgesinnung</i></li> <li>▪ <i>Wachsende Bewusstheit für die Interdependenz</i> von beruflicher Leistung für die Gesellschaft und die Einstufung des Berufes durch die Gesellschaft.</li> </ul>

Quelle: nach Hartmann, 1968, 201f

Die Systematisierung des Wissens drückt sich nach Hartmann (1968) nicht zwingend durch die Systematisierung der Ausbildung, sondern vielmehr durch die Nähe des Wissens zu Forschung(sergebnissen) aus. Forschung *produziert* nicht nur systematisches Wissen. Die *Anwendung* von Forschungsergebnissen sorgt auch dafür, dass veraltetes durch aktuelles Wissen substituiert wird. Gerade in standardisierten Ausbildungen könne die Diskrepanz zwischen aktuellem und veraltetem Wissen groß sein. *Kontinuierliche Fortbildung des Berufsangehörigen durch Seminare, Kongresse* etc. ist demnach unbedingt geeignet, Wissenssystematisierung voranzutreiben, da dort i. d. R. aktuelles Wissen vermittelt wird (vgl. ebd. 206).

### 3.1 Implikationen von Hartmanns Überlegungen für die Arbeit der FGB'n

Hartmanns Sichtweise ist hilfreich für das Bestreben der FGB'n nach Aufwertung ihrer Beruflichkeit, da er Profession als gehobene Beruflichkeit und losgelöst von traditionellen Merkmalskatalogen betrachtet. Professionen stehen *nicht als besondere Organisationsform* von Arbeit, Erwerb und Qualifikation neben den „normalen“ Berufen, sondern stellen deren Höher- bzw. Weiterentwicklung dar.

Oben wurde bereits vom Erwerbsberuf der FGB'n gesprochen. Nach Dostal u a (1998, 440) „entsteht und besteht Beruf im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskraftseite“. Berufe sind in diesem Verständnis neben anderen Merkmalen definiert durch ein

„Bündel von *Qualifikationen im Sinne charakteristischer Ausprägungen und Anordnungen von Wissen [...]* und *Sozialkompetenz [...]*.(Dostal u. a. 1998, 440; Hvhg A. N-G).

Dieses Berufsverständnis benennt also ausdrücklich die beiden auch von Hartmann angeführten Dimensionen, *Wissen und Sozialkompetenz*, wodurch sich Optionen eröffnen, auch für den Berufsbezug des IAB, d.h. auch für den Erwerbsberuf, den Gedanken des Hartmann-Schemas von niveauhöherer bzw. -niedrigerer Beruflichkeit zu übernehmen.

Die einheitliche Zuordnung der Gesamtgruppe der FGb'n in das „Hartmann-Schema“ erscheint nicht möglich zu sein, die Aufteilung und differenzierte Einordnung einzelner Untergruppen als *Arbeit, Beruf oder Profession* aber durchaus denkbar. Wie eine solche Untergruppenbildung aussehen könnte, müsste auf empirischer Datengrundlage erarbeitet werden. In der sozialen Realität der Berufsgruppe hat sich eine sozusagen „natürliche“ Fragmentierung nach Einsatzorten „etabliert“: die kommunalen FGb'n, die FGb'n der Hochschulen, die behördeninternen etc.. Der Einsatzort allein ist wenig aussagefähig und könnte z. B. durch das Kriterium „Funktionsteilung ja oder nein“ ergänzt werden, da sich z. B. sowohl innerhalb der Gruppe der kommunalen als auch innerhalb der Gruppe der behördeninternen FGb große Unterschiede hinsichtlich des individuellen Professionalisierungsstandes wie auch der kollektiven Professionalisierungstendenzen und -*ambitionen* auf beiden „Hartmann-Dimensionen“ zeigen. Kollektive Professionalisierungstendenzen sind bei nicht funktionsgeteilten bzw. hauptamtlichen FGb'n (im Sinne der BAG Definition<sup>4</sup>) wahrscheinlich stärker ausgeprägt als bei FGb'n mit, in mehr oder weniger großem Maße vorhandenen, Freistellungen. Für die folgenden exemplarischen Überlegungen soll von der z. B. möglichen Untergruppe „hauptamtliche, kommunale FGb“ ausgegangen werden. Die expliziten Anforderungen aus dem Berufsprofil der BAG (BAG, 2000, 30) zeigen die Ansprüche an die Wissensdimension der kommunalen FGb'n und die im gleichen Papier zum Ausdruck gebrachten sozialen Orientierungen sprechen für sich.

Auf der Wissensdimension wird von den FGb'n, um situationsgerecht und erfolgreich agieren zu können, verlangt, abstrakt-theoretisches Wissen (z. B. feministische Theoriebildung, Verwaltungswissen, Rechtswissen) und praktisches Wissen (z. B. Berufserfahrung) immer *neu zu kombinieren, um es dann - situationsangemessen und sinnvoll - zur Anwendung bringen zu können*. Dies ist als Systematisierung des Wissen im Sinne Hartmanns zu sehen, da „zunächst Strukturbildung erfolgen muss, um die situationsgerechte und erfolgreiche Anwendung dieses Wissens sicherzustellen“ (vgl. Meyer, 2000, 158). Hartmann verweist im Zusammenhang mit der Wissensdimension ausdrücklich auf Forschungsnähe und die Verwertung neuer Forschungserkenntnisse; beides sei nicht zwangsläufig mit einer langjährigen aber wohlmöglich auch lange zurückliegenden Ausbildung gegeben. FGb, besonders die der Frauenbewegung nahe stehenden kommunalen FGb der „ersten Generation“, sind auch ohne einschlägiges Studium vielfach mit auch neuen Forschungsergebnissen vertraut. Veränderungen des Status quo in der Gleichstellungslandschaft brauchen aktuelles Wissen, um Kausalitäten offen legen zu können und um daraus rationale Begründungen für die Notwendigkeit gleichstellungsrelevanten Handelns ableiten zu können.

Die soziale Orientierung der kommunalen FGb'n ist auf die Etablierung einer „(geschlechtergerechten) gute[n] Gesellschaft“ (BAG, 2000, 34) und den Abschluss eines neuen Geschlechter- und Gesellschaftsvertrages ausgerichtet (vgl. ebd.). FGb sehen sich als die Anwältinnen berechtigter Fraueninteressen und Streiterinnen gegen „bedrohliche Entwicklungen, die für alle Frauen in der Bundesrepublik von Bedeutung sind“ (ebd. 32).

---

4 D. h., laut BAG mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (BAG, 2000, 27)

Diese soziale Orientierung ist nach der Systematik Hartmanns weit entfernt von der alleinigen Befriedigung individueller Bedürfnisse bzw. einem eingeschränkten Sozialbewusstsein (Hartmann, vgl. 1968, 202).

### 3.2 Fazit prozesstheoretischer Betrachtungsweise

Hartmanns Schema bietet auf der Basis von Gruppenbildungen die Möglichkeit, dass jede Gruppe sich verorten und abgrenzen und ihre eigene Identität finden kann, ohne eine Gruppe aus dieser Verortung ausschließen zu müssen. Damit können Niveauunterschiede benannt und kollektive Professionalisierungstendenzen je Gruppe verfolgt werden, d. h. die soziale Wirklichkeit kann erfasst, systematisiert und dargestellt werden: *Berufliche* FGa auf akzeptiert unterschiedlichem Niveau, weil unterschiedlichen Bedingungen Rechnung tragend. Auf dieser Basis kann an der Verbesserung der sozialen Wirklichkeit von FGa gearbeitet werden, ohne die heterogenen Grundbedingungen auszublenzen. Weiterführende empirische Untersuchungen zur Beschaffung von Daten sind dazu allerdings unerlässlich

## 4 Abschließende Anmerkungen

Professionsstatus für FGb erscheint möglich, wenn und sofern der Betrachter von tradiertem Professionsverständnis abrückt und den Weg zur Profession nicht an der Überwindung von Merkmalshürden misst. Hartmanns Kontinuum bietet den FGb'n Alternativen zum „professionellen Hürdenlauf“ und zum konstruktiven Umgang mit der Heterogenität der eigenen Gesamtgruppe. Gruppenbezogen sind Professionalität und niveaurohe Beruflichkeit nahe dem Professionsstatus (nach Hartmann) in der sozialen Realität ebenso gegeben wie die FGa auf beruflich niedrigem Niveau bzw. - noch „darunter“ - unbezahlte Gleichstellungsarbeit im kommunalen Ehrenamt (vgl. zu ehrenamtlicher FGa: Gräbel, 2000). Es ist nicht Ziel führend, wenn Praktikerinnen diese Heterogenität als fehl gelaufene politische Konstruktion bewerten und mit Abwertungs- und *Abschottungsprozessen* darauf reagieren, indem z. B. nebenamtliche Frauenbeauftragte pauschal als Alibilösung abgelehnt wird (vgl. Schlappeit-Beck, 2004, 74). Durchgängig hauptamtliche FGA scheint derzeit illusorisch.

Was vor 25 Jahren als langer Marsch durch die Institutionen begann, hat politische Konstruktionen hervorgebracht, die die Dilemmata der FGb'n bedingen:

- In der Verwaltung angesiedelt zu sein und gleichzeitig gegen sie arbeiten zu müssen,
- als hoch qualifizierte, akademisch ausgebildete, vollzeittätige FGb nach LAG<sup>5</sup> oder Gemeindeordnung mit der (tendenziell) gering(er) qualifizierten, funktionsgeteilt arbeitenden FGb'n einer kleinen/unteren Behörde oder kommunalen Einheit „in einen Topf geworfen“ zu werden,
- hoch qualifizierte Arbeit zu leisten und dafür wenig bis keine Anerkennung zu erhalten und wohl-möglich sogar persönliche Abwertung zu erfahren.

Diese schwierige Berufssituation macht Professionalisierungstendenzen und Abgrenzungsstrategien einzelner Untergruppen (z. B. der hauptamtlichen kommunalen FGb'n) absolut nachvollziehbar. „Die positive Aufbruchstimmung, einen neuen Berufsstand entwickeln und ausfüllen zu wollen, mündet zuweilen in mangelnder Akzeptanz solcher Frauenbeauftragter, die dem eigenen politischen

---

5 Landesgleichstellungsgesetz

Anspruch an die Ausgestaltung und Kompetenzen einer Kommunalen Frauenbeauftragten nicht entsprechen“ (Schlaepit-Beck, 2004, 74). Es scheint, dass in dem Ringen um Anerkennung Einzelgruppen innerhalb der Gesamtgruppe Verdrängungs- und Behauptungsprozesse anstoßen, durch die die „erfolgreiche Durchsetzung der eigenen Standards als Ergebnis einer Auseinandersetzung auch um Definitionsmacht“ (Wetterer, 1993, 23) betrieben wird. Damit übernehmen die FGB'n nicht nur die Mechanismen des „professional imperialism“ (Wetterer, 1993, 27 nach Larkin, 1983) innerhalb ihrer eigenen Gesamtgruppe, sondern „den in Professionen zugrunde gelegten sozialen Zusammenhang als den von Männern“ (Rabe-Kleberg, 1993, 92). Sie waren aber angetreten, im Rahmen und aus Positionen innerhalb des patriarchalen Systems für positive Veränderungen der sozialen Realität von Frauen zu streiten bzw. diese herbeizuführen. Veränderungen und Fortschritte wurden auch erreicht, aber – legitime berufs- bzw. professionspolitische Interessen (vgl. Wetterer, 2002 a, 138) zu verfolgen, ist eine Seite einer Medaille, sich dabei auf altbekannte Professionspfade zu begeben und damit Exklusionsstrategien zu verfolgen, die sich gegen Kolleginnen richten, deren Positionen im System auf Grund der gesetzlichen Grundlagen unbefriedigend und besonders wirkungsschwach sind, ist eine andere. Hier ist Wachsamkeit gefordert und Offenheit für andere, innovative Wege und Bewertungen wünschenswert.

## Literatur

- BAG kommunaler Frauenbüros (2000): Das Netzwerk kommunaler Frauenpolitik. Dokumentation, Berlin: überarbeitete und ergänzte Fassung Oktober 2000
- Dostal, W. (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.) (2002): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 463 - 474  
[http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr\\_Hlt1028133652BM\\_4\\_50\\_801.pdf](http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr_Hlt1028133652BM_4_50_801.pdf) [02.05.2005]
- Dostal, W.; Schade, H.-J.; Parmentier, K. (1999): Möglichkeiten und Grenzen der quantitativen Berufsforschung im IAB – eine Bestandsaufnahme. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32. Jg. 1999, Heft 1, S. 41 – 60 <http://www.iab.de/asp/internet/dbdok-Show.asp?pkyDoku=i990601b05> [20.02.2005]
- Dostal, W.; Stooß, F.; Troll, L. (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Jg. 31, 1998, Heft 3, S. 438 - 460  
[http://doku.iab.de/mittab/1998/1998\\_3\\_MittAB\\_Dostal\\_Stooß\\_Troll.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Dostal_Stooß_Troll.pdf) [02.05.2005]
- Gräfel, U. (2000): Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte: Weg oder Sackgasse?, in: Pro Sozial. Das Magazin für Hochschule und soziale Praxis in Sachsen. Soziale Arbeit mit Mädchen und Frauen. 2000, Heft 3
- Hartmann, H. (1968): Arbeit, Beruf, Profession. In: Soziale Welt, Jg. 19, 1968, Heft 19. S. 193 – 216
- Hartung, B. (2001/2002): Gender Mainstreaming und die neue Rolle der Frauenbeauftragten. In: Auguste. Zeitschrift des Frauenbüros der Georg August Universität, Nr. 10, WS 2001/2002, S. 4 - 5  
[http://wwwuser.gwdg.d\\_Hlt110246912eBM\\_5\\_/~uzprfb/P\\_Hlt104037320uBM\\_6\\_b\\_Hlt1040374511BM\\_7\\_ikatio\\_Hlt103131823nBM\\_8\\_en/Zeitschr\\_Hlt103081472iBM\\_9\\_ft%20Aug\\_Hlt102814173uBM\\_10\\_ste/Auguste10.pdf](http://wwwuser.gwdg.d_Hlt110246912eBM_5_/~uzprfb/P_Hlt104037320uBM_6_b_Hlt1040374511BM_7_ikatio_Hlt103131823nBM_8_en/Zeitschr_Hlt103081472iBM_9_ft%20Aug_Hlt102814173uBM_10_ste/Auguste10.pdf) [02.05.2005]
- Holland-Cunz, B. (1998): Trennendes und Verbindendes. Zum Selbstverständnis und Berufsethos kommunaler Frauenbeauftragter. In: Wrangell v., U.; Wurms, R.; Wichmann, M.; Bittner, U.;

- Lemke, L.; Lück, R. (Hg.) (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 80 - 103
- Lampe, B. (2000): Das Weiterbildungsprojekt „Gleichstellung im Beruf“. In: Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz (hrsg.) (2000): Qualifizierungsfeld „Gleichstellungsarbeit“. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. Dokumentation eines Workshops vom Nov. 1999. Mainz: Zentralstelle für Wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität, S. 17 - 37
- Larkin, Gerald V. (1983): Occupational Monopoly and Modern Medicine. London/New York
- Lück, R. (1998): Standorte. In: Wrangell v., U.; Wurms, R.; Wichmann, M.; Bittner, U.; Lemke, L.; Lück, R. (Hg.) (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 103 - 119
- Mertel, S.; Karsten, M-E. (2003): „Eine wissenschaftliche Karriere gestalten“ - Einblicke und Ausblicke in geschlechtergerechte Personalentwicklung im Spektrum biographischer Kompetenz und Institutionenkultur. In: Roloff, C.; Selen, P. (HG.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 295 - 315
- Meyer, R. (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster: Waxmann
- Müller, U. (2002): Geschlecht im Management – ein soziologischer Blick. Wirtschaftspsychologie 4. Jg., 2002, 1, S. 5 - 11
- Nittel, D. (2000): Von der Mission zur Profession? Bielefeld: Bertelsmann
- Nittel, D. (2004): Die ‚Veralltäglichung‘ pädagogischen Wissens – im Horizont von Profession, Professionalisierung und Professionalität. In: Zeitschrift für Pädagogik. 2004, Heft 3, S. 342 – 357.
- Noller, M.; Gröning, K. (2002): Gleichstellungspolitik und Gender Studies – Studienangebot für Gleichstellungsbeauftragte in Verwaltung und Wirtschaft. Machbarkeitsstudie. Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum (IFF) in Kooperation mit den FrauenStudien der Universität Bielefeld. [http://www.uni-bielefeld.de/IFF/fo\\_Hlt105304354rBM\\_11\\_/projekte/pdf/bericht.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/IFF/fo_Hlt105304354rBM_11_/projekte/pdf/bericht.pdf) [02.05.2005]
- Oevermann, U. (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A.; Helsper, W. (Hg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt/M: Suhrkamp, S. 70 - 183
- Rabe-Kleberg, U. (1993): Verantwortlichkeit und Macht. Bielefeld: Kleine
- Roloff, C.; Selen, P. (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Bielefeld: Kleine
- Rudolph, C.; Schirmer, U. (2004): Gestalten oder Verwalten? Kommunale Frauenpolitik zwischen Verrechtlichung, Modernisierung und Frauenbewegung. Wiesbaden: VS - Verlag
- Schlapeit-Beck, D. (2004): Kommunale Gleichstellungsbeauftragte: Von der Ombudsfrau zur Gender-Managerin. In: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2004): Frauenbilder. Reader zu landesweiten Aktionswochen vom 25. Februar bis 24. März 2005 in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: S. 72 - 79  
<http://www.mgsff.nrw.de/medien/download/broschueren/material/frauenbilder-reader.pdf> [02.05.2005]
- Schütze, F. (1992): Sozialarbeit als bescheidene Profession. In: Dewe, B.; Ferchhoff, W.; Radtke, F-O. (1992): Erziehen als Profession. Opladen: Leske und Budrich, S. 132 - 171



- Stichweh, R. (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, A.; Helsper, W. (Hg): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt/M.: Suhrkamp. S. 49 - 69
- Stichweh, R. (1992): Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. In: Dewe, B.; Ferchhoff, F.; Radtke, O. (1992): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske und Budrich, S. 36 - 49
- Wetterer, A. (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior und Preßler
- Wetterer, A. (2002a): Strategien rhetorischer Modernisierung: Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudie. Bd. 20, 2002, Heft 3, S. 129 - 149
- Wrangell, v., U.; Wurms, R.; Wichmann, M.; Bittner, U.; Lemke, L.; Lück, R. (1998a): Einleitung. In: Wrangell v., U.; Wurms, R.; Wichmann, M.; Bittner, U.; Lemke, L.; Lück, R. (Hg.) (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 9 - 23
- Wrangell v., U.; Wurms, R.; Wichmann, M.; Bittner, U.; Lemke, L.; Lück, R., (Hg.) (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein: Ulrike Helmer Verlag
- Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2000): Gleichstellung im Beruf. Weiterbildendes Studium mit qualifizierendem Abschluss. Universität Mainz. Projekt Gleichstellung im Beruf.

### **Zur Person**

*Anna Nigges-Gellrich, M.A.*, Studium der Sozialen Verhaltenswissenschaft und der Erziehungswissenschaft an der FernUniversität in Hagen.